

VAI TRÒ CỦA CÔNG ĐOÀN KHI THAM GIA BẢO ĐẢM AN NINH VIỆC LÀM TRONG ĐẠI DỊCH COVID-19 TẠI VIỆT NAM

 VŨ THỊ BÍCH NGỌC*

Ngày nhận: 29/10/2020

Ngày phản biện: 25/1/2021

Ngày duyệt đăng: 05/3/2021

Tóm tắt: An ninh việc làm là vấn đề nghiên cứu không mới nhưng chưa bao giờ cũ của rất nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Trong bài viết này, tác giả trình bày ngắn gọn một số quan điểm về an ninh việc làm và một số tác động của an ninh việc làm đến người lao động trong đại dịch Covid-19 và vai trò của công đoàn trong tham gia bảo đảm an ninh việc làm cho người lao động trong quý 1, quý 2 năm 2020.

Từ khóa: an ninh việc làm; công đoàn; Covid-19.

THE ROLE OF THE TRADE UNION WHEN PARTICIPATING IN ENSURING JOB SECURITY IN THE COVID-19 EPIDEMIC IN VIETNAM

Abstract: Job security is not a new but never old research issue of many countries in the world, including Vietnam. In this article, the author briefly presents a number of perspectives on job security and some impacts of job security on workers during the Covid-19 pandemic and the role of trade unions in ensuring job for employees in the first quarter and second quarter of 2020

Keywords: job security, trade union, Covid-19.

1. Đặt vấn đề

An ninh việc làm là vấn đề nghiên cứu không mới nhưng chưa bao giờ cũ của rất nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động không chỉ là chiến lược phát triển trọng yếu của quốc gia trong trạng thái phát triển bình thường, mà trong thời kỳ đại dịch Covid19 thì chiến lược ổn định, đảm bảo an ninh việc làm lại trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Dịch Covid-19 diễn ra trong thời điểm đầu năm 2020, ở nước ta có rất nhiều doanh nghiệp đã ngưng hoạt động, dẫn đến nhiều lao động mất việc làm một phần hoặc mất hết việc làm. Để đảm bảo an ninh việc làm của người lao động tại các khu công nghiệp không thể không kể đến vai trò của công đoàn trong việc giám sát việc thực hiện các chính sách về việc làm, an sinh xã hội tại các doanh nghiệp. Đồng thời công đoàn cũng tham gia kết nối việc làm cho người lao động.

Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi trình bày những dữ liệu thực tế từ một số hoạt động các công đoàn đã thực hiện để tham gia đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động tại các doanh nghiệp.

2. Khái niệm an ninh việc làm

An ninh việc làm là mối đe dọa tạo ra cảm giác về các mối đe dọa đối với toàn bộ công việc, hoặc một phần công việc. Ở đó người ta có thể bị đưa vào vị trí thấp hơn trong tổ chức, bị chuyển sang một công việc khác ở cùng cấp trong tổ chức hoặc tạm thời bị cho nghỉ việc. Ở một trạng thái khác, mất việc có thể là vĩnh viễn hoặc một người có thể bị sa thải, hoặc bị buộc phải nghỉ hưu sớm. Sự thay đổi về tổ chức cũng có thể làm cho tương lai của bộ phận lao động không chắc chắn trong trường hợp mất việc làm có thể sắp xảy ra. Cách thứ hai mà sự không an toàn trong công việc được thể hiện là trong cảm giác đe dọa đến công việc, tức là khi người lao động cảm thấy bất an trong công việc có thể ở dạng nhân viên cảm giác thiếu sức mạnh hoặc không có khả năng để kiểm soát các sự kiện trong môi trường làm việc của họ, tức là cảm giác bất lực"[1].

* Trường Đại học Công đoàn

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) “An ninh việc làm nói chung đề cập đến việc bảo vệ chống lại việc sa thải không đúng hoặc không công bằng” hoặc “bảo đảm việc làm có nghĩa là người lao động được bảo vệ khỏi bị sa thải một cách tùy tiện và vi phạm thời gian thông báo (thời gian báo trước quá ngắn) để tránh tình trạng mất việc làm”[2].

Như vậy, an ninh việc làm có thể hiểu là khái niệm được sử dụng để chỉ tình trạng người lao động có khả năng giữ được việc làm hay khả năng bị mất việc làm trở thành người thất nghiệp. Hoặc, người lao động cảm thấy bất lực, không kiểm soát được công việc, dễ dẫn đến bị sa thải mà không ứng phó được.

Để đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động thì sự tham gia của các tổ chức bảo vệ hay đại diện cho người lao động là rất cần thiết để bảo vệ hay nâng cao khả năng chống đỡ, tự vệ của người lao động, giúp họ an tâm và cố gắng ứng phó, đảm bảo an ninh việc làm của chính họ. Một trong những giải pháp để đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động là Công đoàn thường xuyên tham gia thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách lao động, an sinh xã hội, đảm bảo người lao động không bị sa thải tùy tiện tại các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp, khu chế xuất.

3. An ninh việc làm, sự tham gia của công đoàn vào bảo đảm an ninh việc làm

3.1. Một số tác động của an ninh việc làm đến người lao động

An ninh việc làm được cho là có tác động không nhỏ đến người lao động. An ninh việc làm là yếu tố quan trọng nhất quyết định đến hạnh phúc của người lao động. Đồng thời các phân tích trong nghiên cứu cho thấy có mối quan hệ đáng kể giữa công việc an ninh và phúc lợi của nhân viên. Mối quan hệ này có nghĩa là khi người lao động cảm thấy công việc của họ là được đảm bảo và họ cảm thấy an toàn, điều này sẽ ảnh hưởng đến sự cải thiện hạnh phúc của họ. Những phát hiện về hạnh phúc có thể giúp các cá nhân tìm giải pháp theo hướng giảm kinh tế áp lực và do đó làm tăng sức khỏe thể chất, tâm lý và gia đình. Nghiên cứu này còn cho thấy kết quả là có sự tỷ lệ thuận: mức độ an ninh việc làm càng cao, thì phúc lợi của nhân viên càng cao [3]. Và ai đó cảm thấy không an toàn với công việc của mình dễ dàng gặp phải các vấn đề sức khỏe [1]. Mất an ninh

việc làm cũng ảnh hưởng đến một số bệnh như: bệnh cơ xương khớp, bệnh tim mạch và rối loạn tâm thần tăng mạnh. Tầng lớp lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp rơi vào nhóm có an ninh việc làm thấp và căng thẳng công việc cao [4].

Những đối tượng chịu ảnh hưởng nặng nề nhất của mất an ninh việc làm là những người lao động có trình độ học vấn thấp. Bảo vệ an ninh việc làm là một chỉ báo rất quan trọng trong sự hài lòng của người lao động. Tuy nhiên, bảo đảm an ninh việc làm là điều khó khăn khi kinh tế suy thoái [5]. Nói cách khác khi việc làm được đảm bảo thì người lao động cảm thấy an tâm trong công việc của họ hơn, đồng thời họ có xu hướng thực hiện công việc tốt hơn, độc lập hơn và hiệu suất công việc tích cực hơn [6].

Như vậy, an ninh việc làm là yếu tố ảnh hưởng đến thể chất, tâm lý của người lao động. Có việc làm ổn định, có thu nhập ổn định tức là người lao động sẽ thấy an toàn và đó là nguồn gốc của hạnh phúc.

3.2. Vai trò của công đoàn trong tham gia bảo đảm an ninh việc làm

Đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động là chiến lược phát triển của quốc gia. Việc làm được đảm bảo tức là hạn chế tỷ lệ thất nghiệp, gia tăng sức mua và gia tăng nhu cầu về sức lao động.

Để đảm bảo an ninh việc làm cần sự đóng góp của rất nhiều ban ngành khác nhau, tuy nhiên, trong đó không thể không kể đến vai trò quan trọng của công đoàn trong tham gia bảo đảm việc làm cho đoàn viên, người lao động.

Công trình *Unions, Job Reductions and Job Security Guarantees: The Experience of British Employees* nghiên cứu về vai trò của công đoàn trong tham gia bảo đảm an ninh việc làm tại doanh nghiệp cho thấy có sự khác biệt giữa doanh nghiệp có công đoàn và doanh nghiệp không có công đoàn, giữa nơi làm việc có mật độ đoàn viên công đoàn cao và nơi có mật độ đoàn viên công đoàn thấp đến trung bình. Nghiên cứu đã chỉ ra rằng có sự hiện diện của công đoàn làm tăng cả số lượng việc làm và tăng khả năng đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động. Điều này áp dụng trong cả khu vực tư nhân và khu vực nhà nước [7].

Bài viết *Job insecurity, union support and the intention to resign membership* tìm hiểu hậu quả của sự không an toàn trong công việc của các thành

viên công đoàn. Nghiên cứu đã kiểm tra mối quan hệ giữa sự mất an ninh việc làm và sự hỗ trợ của công đoàn. Các giả thuyết được thử nghiệm ở bốn quốc gia châu Âu: Bỉ, Ý, Hà Lan và Thụy Điển. Kết quả của nghiên cứu này cho thấy rằng các thành viên công đoàn đều đã trải nghiệm sự mất an ninh việc làm. Các thành viên dường như xem mối quan hệ với công đoàn của họ từ một quan điểm chi phí / lợi ích, trong đó họ mong đợi đủ lợi nhuận để đổi lấy phí thành viên của họ. Đoàn viên công đoàn có mong đợi công đoàn bảo đảm an ninh việc làm hay kỳ vọng được đối xử công bằng khi tổ chức phải đối mặt với tái cấu trúc hoặc thu nhỏ? Nghiên cứu này đã phân tích rõ ràng những hỗ trợ rất ít của công đoàn trong việc bảo đảm an ninh việc làm cho người lao động [8].

Trong bối cảnh toàn cầu hóa thúc đẩy sự cạnh tranh giữa các công ty khổng lồ xuyên quốc gia. Các công ty khổng lồ thu được nhiều lợi nhuận hơn bằng cách khai thác thêm lao động, giảm lương, cắt giảm phúc lợi, sa thải nhân viên, tước quyền lao động của người lao động, sử dụng lao động giá rẻ, lao động trẻ em, thậm chí phân biệt đối xử trong lao động. Để giảm bớt sự phân biệt đối xử này, việc thành lập công đoàn trở nên quan trọng trong quan hệ lao động. Công đoàn là một tổ chức của người lao động tìm kiếm thông qua thương lượng tập thể với sử dụng lao động, để bảo đảm công việc, bảo vệ người lao động, chống lại sự không công bằng, chống lại sự sa thải bất hợp lý và các vấn đề khác liên quan đến pháp luật việc làm và điều kiện làm việc [9].

Nghị quyết đại hội Công đoàn Việt Nam lần thứ XII, ngày 26 tháng 9 năm 2018 có mục tiêu tổng quát, trong đó nhấn mạnh “Nâng cao hiệu quả đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền lợi của đoàn viên và người lao động, vì việc làm bền vững, đời sống ngày càng cao”. Như vậy, trong chủ trương, kế hoạch thực hiện của mình, công đoàn luôn đề cao người lao động, trách nhiệm bảo vệ quyền lợi của đoàn viên, người lao động, trong đó có quan tâm sát sao đến an ninh việc làm cho người lao động.

Với một số công trình nghiên cứu được điểm luận trên cho thấy an ninh việc làm là nhân tố quan trọng tạo ra sự hài lòng và gắn bó của người lao động với tổ chức, nơi làm việc. Và vai trò của Công đoàn trong việc tham gia bảo đảm an ninh việc làm cho người lao động, là cầu nối giữa người lao động và người sử dụng lao động, nhằm giảm

thiểu những bất đồng dẫn đến xung đột, hay sa thải người lao động.

3.3. Thực tiễn Công đoàn Việt Nam tham gia bảo đảm an ninh việc làm cho người lao động trong đại dịch Covid-19

Lực lượng lao động trong độ tuổi lao động quý I năm 2020 ước tính là 48,9 triệu người. Lực lượng lao động trong độ tuổi ở khu vực thành thị là 16,5 triệu người, chiếm 33,7%; lực lượng lao động nữ trong độ tuổi lao động đạt 22,0 triệu người, chiếm 45,0% tổng số lao động trong độ tuổi của cả nước [10].

Tính đến tháng 6 năm 2020, cả nước có 30,8 triệu người từ 15 tuổi trở lên bị ảnh hưởng tiêu cực bởi dịch Covid-19 bao gồm những người bị mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/nghỉ luân phiên, giảm giờ làm, giảm thu nhập,... Ảnh hưởng do giảm thu nhập chiếm tỷ trọng cao nhất với 57,3% tổng số người bị ảnh hưởng (tương ứng 17,6 triệu người). Trong tổng số 30,8 triệu người bị ảnh hưởng, có 28,7 triệu người có việc làm; 897,5 nghìn người thất nghiệp và 1,2 triệu người nằm ngoài lực lượng lao động [11].

Để đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động trong đại dịch Covid-19, các cấp công đoàn đã triển khai những hoạt động cụ thể. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề nghị Ủy ban Thường vụ Quốc hội đồng ý cho phép những trường hợp thỏa thuận tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, nghỉ việc không được hưởng lương, nghỉ việc luân phiên từ 14 ngày trở lên trong tháng vẫn được đóng bảo hiểm y tế bắt buộc theo đối tượng có quan hệ lao động nhằm bảo đảm quyền lợi bảo hiểm y tế liên tục, không gián đoạn. Đồng thời, đề nghị Chính phủ xem xét, nhanh chóng sửa đổi Nghị quyết 42 và Quyết định 15 theo hướng mở rộng đối tượng hỗ trợ bao gồm người lao động phải nghỉ việc luân phiên [12]. Đây là những đề xuất nhân văn, đảm bảo cho người lao động yên tâm phần nào khi không bị đứt quãng trong việc đóng bảo hiểm xã hội.

Bên cạnh đó đối với đoàn phí công đoàn, để hỗ trợ người lao động, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam yêu cầu Liên đoàn Lao động các tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương và tương đương, công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn bổ sung đối tượng công đoàn viên có thu nhập thấp hơn mức lương cơ sở (1,49 triệu đồng/tháng) không phải đóng phí công đoàn. Đồng thời cuối tháng 5 năm 2020, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam tiếp tục quyết định chi hỗ trợ cho đoàn viên, người lao

động gặp khó khăn do dịch bệnh Covid-19 mức 500.000 đồng/người [13].

Công đoàn kịp thời quyết định lùi thời điểm đóng kinh phí công đoàn 6 tháng đầu năm 2020 sang nửa sau của năm với các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh bị ảnh hưởng (doanh nghiệp có số lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội phải tạm thời nghỉ việc từ 50% trong tổng số lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc trở lên) và sau sáu tháng, nếu doanh nghiệp còn tiếp tục khó khăn, thời gian sẽ được lùi đến cuối năm 2020... Công đoàn còn luôn theo dõi sát sao và giám sát bảo đảm các doanh nghiệp tuân thủ các quy định về quyền lợi và chế độ đối với người lao động trong trường hợp phải áp dụng biện pháp ngừng việc và cho thôi việc; cố gắng đảm bảo giải quyết chế độ bảo hiểm thất nghiệp, chế độ nghỉ phép năm, trợ cấp ốm đau, hỗ trợ khó khăn... để giảm bớt khó khăn cho người lao động; đồng thời đề xuất với doanh nghiệp và chính phủ hỗ trợ, giúp đỡ đào tạo lại cho người lao động, để họ chuyển đổi nghề nghiệp và thích nghi với tình hình mới [16].

Dịch Covid tác động đến thị trường cung cầu và thị trường lao động. Một số doanh nghiệp không thể hoạt động như bình thường nên đã đưa ra các giải pháp tình thế, như: thực hiện luân phiên bố trí cho người lao động nghỉ phép hưởng nguyên lương trong thời gian có dịch; bố trí cho người lao động sản xuất cầm chừng, cho người lao động ngừng việc và trả lương trong thời gian ngừng việc (theo mức lương cơ bản hoặc trả từ 50-80% mức lương cơ bản)... và cuối cùng là giải pháp tạm hoãn hoặc chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động [14]. Để duy trì việc làm, bảo đảm an ninh việc làm, giảm thiểu những lao động bị mất việc, công đoàn đã sát cánh với người lao động. Có thể kể đến công đoàn các khu công nghiệp tỉnh Thái Bình đã kết nối việc làm cho 200 công nhân mất việc tìm được công việc khác. Công đoàn các khu công nghiệp đã liên hệ với các công đoàn cơ sở trong các khu công nghiệp để tìm hiểu trong quá trình hoạt động, đơn vị đó cần tuyển người không. Nếu đơn vị đang thiếu nhân lực, phía công đoàn sẽ đứng ra giới thiệu việc làm cho công nhân lao động [15].

Công đoàn giới thiệu việc làm bằng nhiều hình thức, có thể kể đến trung tâm Dịch vụ việc làm

Đồng Nai đã tổ chức sàn giao dịch việc làm trực tuyến kết nối với các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long và các tỉnh, thành phố lân cận. Tham gia sàn giao dịch việc làm trực tuyến có 20 đơn vị đăng ký tuyển dụng (trong đó có 12 doanh nghiệp kết nối phỏng vấn tuyển dụng trực tuyến) với tổng nhu cầu tuyển dụng 1.143 lao động. Sàn giao dịch việc làm đã thu hút 50 lượt lao động có nhu cầu tìm việc làm và tìm hiểu thông tin về việc làm đăng ký kết nối tham gia. Theo đó, có 29 lao động được các doanh nghiệp tuyển dụng [17].

Những báo cáo về hoạt động thiết thực của công đoàn cho thấy vai trò quan trọng của công đoàn trong đồng hành với người lao động và doanh nghiệp. Công đoàn theo dõi quá trình giảm lao động, giảm việc làm trong doanh nghiệp, đồng thời kết nối những lao động dư thừa trong dịch Covid-19 tại doanh nghiệp này đến với những doanh nghiệp khác có nhu cầu. Những kết nối đó cho thấy công đoàn hết sức chủ động nắm bắt thông tin tuyển dụng tại các doanh nghiệp cũng như góp phần đảm bảo an ninh việc làm cho người lao động bị mất việc trong đại dịch Covid-19.

4. Kết luận

An ninh việc làm là điều cần thiết để đảm bảo sự yên tâm của người lao động, để họ tin tưởng vào tổ chức công đoàn, vào doanh nghiệp. Từ sự tin tưởng đó, người lao động gia tăng năng suất lao động, hoàn thành các chỉ tiêu của doanh nghiệp, là phần quan trọng giúp doanh nghiệp phát triển.

Từ thực tiễn Công đoàn Việt Nam đã tham gia vào tư vấn chính sách pháp luật cho người lao động, đại diện ký kết thỏa ước lao động tập thể có lợi cho người lao động, hỗ trợ giải quyết hài hòa các mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động, nhằm giảm thiểu sự giảm thải lao động hay tránh tình trạng người lao động vào tình trạng mất việc làm. Những hành động thiết thực như không phải đóng đoàn phí công đoàn đến hết năm 2020, nghỉ việc luân phiên từ 14 ngày trở lên trong tháng vẫn được đóng bảo hiểm y tế bắt buộc, lùi thời điểm đóng kinh phí công đoàn... Đồng thời công đoàn kết nối việc làm cho người lao động, không chỉ giúp doanh nghiệp cần tuyển dụng lao động mà còn giúp công nhân không bị dừng việc, không bị cắt giảm

thu nhập trong thời kỳ khó khăn về kinh tế như hiện nay. Những hoạt động đó thể hiện vai trò tích cực của Công đoàn đã đồng hành với doanh nghiệp. Nhưng quan trọng hơn cả đó chính là sự tham gia của Công đoàn bảo đảm an ninh việc làm cho người lao động trước đại dịch Covid-19. □

Tài liệu tham khảo

1. A. Kwabiah, V. A. Hodibert, A. Robert, J. Security, and J. Satisfaction, "Job Security , Job Satisfaction and Organizational Commitment as Correlates of Job Performance among Workers in Takoradi, Ghana.," vol. 25, no. 7, pp. 18-30, 2016.
2. Mạc Văn Tiến, "Hệ thống an sinh xã hội quốc gia với vấn đề an ninh việc làm." <http://www.bhxhbqp.vn/bai-viet/he-thong-an-sinh-xa-hoi-quoc-gia-voi-van-de-an-ninh-viec-lam-2138>.
3. N. B. Daud, U. Tun, H. Onn, P. Raja, and B. Pahat, "Job Security and Well-Being Among Private Workers in Malaysia," *J. Technol. Manag. Bus.*, vol. 4, no. 1, pp. 25-38, 2017.
4. S. Il Cho, K. Do Eum, B. K. Choi, D. Paek, and R. Karasek, "Social class, job insecurity and job strain in Korea," *Scand. J. Work. Environ. Heal. Suppl.*, no. 6, pp. 60-65, 2008.
5. B. Artz and I. Kaya, "The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions," *Appl. Econ.*, vol. 46, no. 24, pp. 2873-2890, 2014, doi: 10.1080/00036846.2014.914148.
6. H. Jimenez and T. Didona, "Perceived Job Security and its Effects on Job Performance: Unionized VS. NonUnionized Organizations," *Int. J. Soc. Sci. Humanit. Invent.*, vol. 4, no. 7, pp. 3761-3767, 2017, doi: 10.18535/ijsshi/v4i8.11.
7. A. Bryson, "Unions , Job Reductions and Job Security Guarantees: The Experience of British Employees," no. June, 2014.
8. Hans De Witte và cộng sự, "Job insecurity, union support and the intention to resign membership."
9. Z. Daud and S. Tumin, "The relationship between employees' need and the formation of trade unionĐ: The Malaysian manufacturing company's experience human resource management studies," *Int. J. Bus. Soc. Sci.*, vol. 4, no. 13, pp. 124-134, 2013.
10. Tổng cục Thống kê, "Báo cáo điều tra lao động việc làm quý 1 năm 2020," 2020. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/BCLDVL_Quy_1.2020_finalf.pdf.
- [11] "Báo cáo điều tra lao động việc làm quý 2 năm 2020," 2020. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/BCLDVL_Q2.2020_finalf.pdf.
12. Vương Hà Lan & Chúc Hiền Sơn, "Đồng hành cùng doanh nghiệp, người lao động vượt khó," 2020. <https://nhandan.com.vn/nhan-dinh/dong-hanh-cung-doanh-nghiep-nguoi-lao-dong-vuot-kho-609089/>.
13. Thu Hằng, "Miễn phí công đoàn cho người lao động bị ảnh hưởng bởi Covid-19," 2020. <https://thanhvien.vn/thoi-su/mien-phi-cong-doan-cho-nguoi-lao-dong-bi-anh-huong-boi-covid-19-1264204.html>.
14. Thủy Lâm, "Gian nan giải quyết việc làm cho người lao động," 2020. <https://www.baoquangbinh.vn/xa-hoi/202007/>

<anh-huong-cua-dai-dich-covid-19-gian-nan-giai-quyet-viec-lam-cho-nguoi-lao-dong-2179691/>.

15. Nhóm PV, "Kết nối việc làm cho người lao động bị ảnh hưởng bởi COVID-19," 2020. <https://laodong.vn/cong-doan/ket-noi-viec-lam-cho-nguoi-lao-dong-bi-anh-huong-boi-covid-19-827444.lido>.
16. Phạm Thu Lan, "Đại dịch Covid-19: Việc làm của người lao động và tương lai phát triển của Việt Nam," 2020. <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/nguyen-cuu-trao-doi-524/dai-dich-covid19-viec-lam-cua-nguoi-lao-dong-va-tuong-lai-phat-trien-cua-viet-nam-500232.tld>.
17. Lan Mai, "Nỗ lực kết nối việc làm cho người lao động," 2020. <http://baodongnai.com.vn/congdoan/202009/no-luc-ket-noi-viec-lam-cho-nguoi-lao-dong-3021267/>.

ĐỔI MỚI GIÁO DỤC ĐÀO TẠO...

(Tiếp theo trang 23)

5. Kết luận

Ngày nay, cả nhân loại đang bước vào thế kỷ của trí tuệ, của nền kinh tế tri thức, vấn đề con người đã được đặt ra ở tầm cao mới, coi con người là vốn quý nhất, coi sự phát triển nguồn nhân lực con người là cuộc cách mạng trong bối cảnh thế giới đang biến động mạnh mẽ. Muốn có nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, thì lẽ dĩ nhiên phải quan tâm, chăm lo, chú trọng đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, như là một sự kết hợp biện chứng không thể tách rời, mà Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã khẳng định. Do vậy, nâng cao dân trí, đào tạo, bồi dưỡng và phát huy nguồn lực con người Việt Nam trên cơ sở phát triển giáo dục và đào tạo, là động lực của sự phát triển kinh tế tri thức, là vấn đề có ý nghĩa sống còn trước xu thế toàn cầu hoá. □

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật.
2. Nguyễn Tiến Đạt (2013), *Kinh Nghiệm và Thành Tựu phát triển giáo dục và đào tạo trên thế giới*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Hồ Chí Minh, *Toàn tập*, tập 4, 12, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
4. Nguyễn Quốc Vương (2016), *Giáo dục Việt Nam học gì từ Nhật Bản*, Nxb Phụ Nữ.
5. Viện Khoa học xã hội nhân văn Quân sự (2016): *Quan điểm của Đảng về giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ trong Văn kiện Đại hội XII*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật.